

發文字號：法務部 93.07.13 法律字第 0930024666 號書函

發文日期：民國 93 年 07 月 13 日

要 旨：關於工會法第五十七條及第三十五條至第三十七條之執行疑義

主 旨：關於工會法第五十七條及第三十五條至第三十七條之執行疑義乙案，本部
意見如說明二、三。請 查照參考。

說 明：一、復 貴會九十三年六月八日勞資一字第○九三○○二七五七四號書函
。

二、按「罰鍰」係針對義務人過去違反其行政法上之義務所為之處罰，又稱為秩序罰；「怠金」則為執行罰，性質上係對違反行政法上不行為義務或行為義務者處以一定數額之金錢，使其心理上發生強制作用，間接督促其自動履行之強制執行手段，其目的在於促使義務人未來履行其義務，本質上並非處罰，屬於間接強制方法之一。修正前之行政執行法第四條誤將屬於執行罰性質之怠金稱為罰鍰，八十七年十一月十一日修正公布、九十年一月一日施行之現行行政執行法第二十八條第一項第二款乃將之修正為「怠金」。查本件疑義所涉之工會法第五十七條規定：「僱主或其代理人違反第三十五條、第三十六條及第三十七條之規定時，除其行為觸犯刑法者，乃依刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。」觀之，似係對於過去行為之制裁，而為行政罰（秩序罰），故應適用處罰法定主義。換言之，處罰之構成要件及法律效果均應由法律或法律具體明確授權訂定之法規命令明文規定，始足當之。上開規定既僅泛稱「得依法處以罰鍰」，對於罰鍰之額度並未規定，有違處罰法定主義，尚不得直接作為處罰之依據。

三、次按行政執行法第二十七條第一項規定：「依法令或本法令之行政處分，負有行為或不行為義務，經於處分書或另以書面限定當相期間履行，逾期仍不履行者，由執行機關依間接強制或直接強制方法執行之。」準此，得以怠金之間接強制方法執行者，係指義務人負有不可代替之行為或不行為之行政法上義務而言，如為私法上之法律關係所生之義務，即無適用餘地。查本件疑義所涉之工會法第三十五條規定：「僱主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。工會理監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過五十小時，其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」第三十六條規定：「僱主或其代理人，對於工人，不得以不任工

會職務為僱用條件。」第三十七條規定：「在勞資爭議期間，僱主或其代理人不得以工人參加勞資爭議為理由解僱之。」等事項似均屬私法上僱傭契約所生之法律關係，準此，本件僱主或其代理人違反工會法第三十五條、第三十六條及第三十七條規定，應不得依行政執行法前開規定，以間接強制方法執行之。

正 本：行政院勞工委員會